

ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา

Leadership and Administrative Competencies Affecting the Excellence of School

นพพร ล้ำสัน*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหาร และความเป็นเลิศของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ในเขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 300 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 135 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การศึกษาระดับภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบมีระดับความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร 5) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาหลังปรับโมเดล ความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวม พบว่า สัดส่วนค่าสถิติไคสแควร์/ ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.99 ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่าหรือเท่ากับ 0.90 พบว่า ดัชนีทุกตัวได้แก่ GFI = 0.94, AGFI = 0.91, NFI = 0.99, IFI = 0.99, CFI = 0.99 ผ่านเกณฑ์ดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.08, RMR = 0.01 และ RMSEA = 0.06 ผ่านเกณฑ์เช่นเดียวกัน แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ

ของสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/สมรรถนะ/ความเป็นเลิศ

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) To study the lived of leadership states, the administrator's capacities and the institute's excellences. 2) To study the relationship among the leadership states, the administrator's capacities and the institute's excellences. 3) To study the direct effects of leadership states and the administrator's capacities upon the institutes excellences. 4) To study the effects of leadership states upon the administrator's capacities. 5) To study the indirect affects of leadership states upon the institute's excellences from 300 subjects of school administrations of the Basic Education Institutions in the Inspection Area 2. The data were collected by the writer's constructed questionnaire of 135 items. After that, the data were treated for the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis, and structural equation model analysis for the causal relationship.

Base on the research it was found.

1) The lived of leadership states, the administrator's capacities and the institute's excellences was at the high level. 2) The relationship among the leadership states, the administrator's capacities and the institute's

excellences. 3) The direct effects of leadership states and the administrator's capacities upon the institutes excellences. 4) The effects of leadership states upon the administrator's capacities. 5) The indirect affects of leadership states upon the institute's excellences and the analysis of causal structural relationship model for leadership, administrative competencies affecting the excellence of School, and the overall Fit Measure revealed that the $\chi^2/df = 1.99$, surpassing the established criteria. As the group index being set at more or less than 0.90, all indices were GFI = 0.94, AGFI = 0.91, NFI = 0.99, IFI = 0.99, and CFI = 0.99, surpassing the established criteria below 0.08, and RMR = 0.01, and RMSEA = 0.06 also surpassing the criteria. It could be concluded that the structural equation model for the causal relationship of leadership and administrative competencies affecting the excellence of School, developed by the writer, was a fit measure for the collected data, evidently significant.

Keyword: Leadership, Administrative Competencies, Excellence

การพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน ได้ผ่านยุคของเหตุการณ์ที่สำคัญมากมาย ตั้งแต่ยุคคลื่นแต่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการพัฒนาระบบโลก ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีที่สิ้นสุดซึ่งเปรียบเสมือนคลื่นลูกแล้วลูกเล่าที่ถาโถมขึ้นมากกระหน่ำแล้วก็ม้วนตัวกลับไปคืนสู่ท้องทะเลซึ่งเป็น

ธรรมชาติของทุกสิ่ง แต่ว่า มนุษย์ ซึ่งได้สร้างนวัตกรรมต่างๆ ขึ้นมามากมายเพื่อสร้างสรรค์โลก และเพื่อความอยู่รอดของตนเอง จนมาถึงยุคปัจจุบันซึ่งได้มีการเปลี่ยนผ่านมาหลายยุคสมัย แต่ละช่วงล้วนผ่านบทเรียนที่สำคัญ ซึ่งถ้ามองย้อนกลับไปทำให้ได้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาที่ผ่านมาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเห็นเป็นพลวัตที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง การสร้างองค์การให้มีศักยภาพ สามารถปรับองค์การให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคคลื่นลูกที่สามนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการใช้บทบาทภาวะผู้นำเป็นอย่างมากในการเผชิญกับความท้าทายในด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้น การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และสมรรถนะของผู้นำ จึงเป็นเรื่องที่ผู้นำองค์การควรให้ความสนใจศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพื่อบริหารพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศต่อไป

ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเฉพาะตัว (Individual perspective) ทางด้านต่างๆ ประกอบด้วย คุณลักษณะ (Traits) พฤติกรรม (Behavior) อิทธิพลที่มีเหนือบุคคลอื่น (Influence) รูปแบบของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Interaction) บทบาทของความสัมพันธ์ (Role relationship) การประกอบอาชีพในตำแหน่งบริหาร (Administrative position) การได้รับการยอมรับนับถืออำนาจอิทธิพลอย่างเป็นทางการจากผู้อื่น ถือได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

สมรรถนะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัย

ช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ องค์การต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

ในด้านความเป็นเลิศของสถานศึกษา Lawrence M. Miller ได้กล่าวถึงองค์การเป็นเลิศไว้ว่า ระบบการทำงาน และทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนเชื่อมโยงที่สำคัญกับแนวคิดการมุ่งสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ โดยระบบงานที่เป็นเลิศนั้นจะมีการออกแบบงานว่า การมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือทีมงานที่เป็นเลิศจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานที่จะนำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ ทีมงานที่เป็นเลิศจะรู้จักลูกค้าย หรือผู้มีส่วนได้เสียของของตนเป็นอย่างดี และมีเทคนิคที่จะใช้ในการแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ทีมงานที่เป็นเลิศจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปกครองตนเอง ซึ่งก็คือผู้บริหารต้องให้อิสระในการบริหารงานแก่ทีมงานด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่องภาวะผู้นำ และสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำและ

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา และนำผลการวิจัยที่ค้นพบมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความเป็นเลิศของสถานศึกษาในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหาร และความเป็นเลิศของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

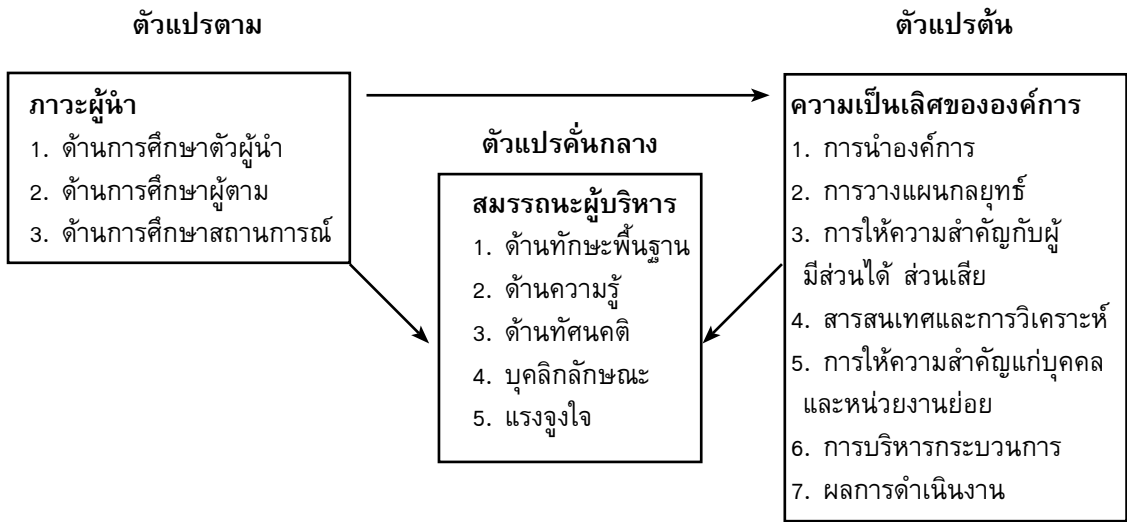
1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อกำหนดเป็นตัวแปร ประกอบด้วย แนวคิดภาวะผู้นำ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) เกณฑ์ที่ใช้วัด ภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วย 1) การศึกษาตัวผู้นำ (Leader) 2) การศึกษาผู้ตาม (Followers) 3) การศึกษาสถานการณ์ (Situation)

แนวคิดสมรรถนะผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะของ David C. McClelland (1975) เกณฑ์ที่ใช้วัดสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ทักษะพื้นฐาน (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) ทศนคติ (Attitude) 4) บุคลิกลักษณะ (Personality) 5) แรงจูงใจ (Motive)

แนวคิดความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความเป็นเลิศตามกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) ประกอบด้วย 1) การนำองค์กร (Organization Improved) 2) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) 4) สารสนเทศและการวิเคราะห์ (Information and Analysis) 5) การให้ความสำคัญแก่บุคคลและหน่วยงานย่อย (Faculty and Staff Focus) 6) การบริหารกระบวนการ(Process Management) 7) ผลการดำเนินงาน (Organizational Performance Result) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independents variable) ตัวแปรคั่นกลาง (Mediator variable) และตัวแปรตาม (Dependent variable) ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) การศึกษาตัวผู้นำ 2) การศึกษาผู้ตาม และ 3) การศึกษาสถานการณ์

1.2 ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ สมรรถนะผู้บริหาร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) ทักษะพื้นฐาน 2) ความรู้ 3) ทัศนคติ 4) บุคลิกลักษณะ 5) แรงจูงใจ

1.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) สารสนเทศและการวิเคราะห์ 5) การให้ความสำคัญแก่บุคคลและหน่วยงานย่อย 6) การบริหารกระบวนการ 7) ผลการดำเนินงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 802 โรงเรียน เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้น

พื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2 จำนวน 802 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 260 คน เพื่อให้เกิดการกระจายของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างทั่วถึง จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวทางวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้กลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, Robert V., and Morgan, Daryle W. เพื่อนำไปสู่การอธิบายและการทำนายที่เที่ยงตรง และความน่าเชื่อถือของการเก็บข้อมูล โดยมีหน่วยการวิเคราะห์คือ สถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัย

1. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 “ศึกษาระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหาร และความเป็นเลิศของสถานศึกษา” พบว่า ระดับภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษามีระดับและความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงในทุกด้าน โดยระดับภาวะผู้นำ ในด้านการศึกษา ตัวผู้ นำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการศึกษา ตัวผู้ตามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ด้านการศึกษา สถานการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนระดับสมรรถนะ ด้านทักษะพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านทัศนคติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านบุคลิกลักษณะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ด้านการนำองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านการวางแผน

กลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ด้านการให้ความสำคัญสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการให้บริการกับบุคคลและหน่วยงานย่อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการบริหารและกระบวนการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านผลการดำเนินการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

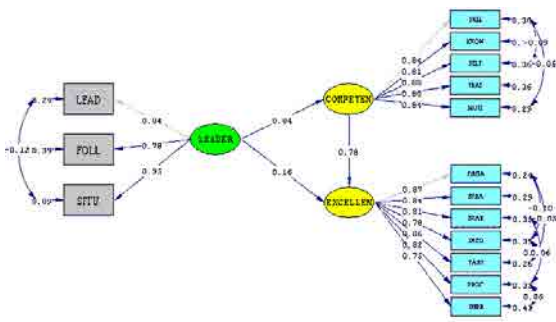
2. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อสมรรถนะของผู้บริหาร และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา และ สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษา

	LEADER	COMPETEN	EXCELLEN
LEADER	1		
COMPETEN	0.84**	1	
EXCELLEN	0.81**	0.91**	1

3. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 “ศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา” ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกในระดับสูงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (DE = 0.16) และความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (DE = 0.78) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา

4. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 “ศึกษาอิทธิพลทางตรงของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำกับสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกระดับสูง (DE = 0.84)

5. ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 “ศึกษาอิทธิพลทางอ้อมของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาโดยผ่านสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อม (IE = 0.66) โดยผ่านสมรรถนะของผู้บริหาร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สมมติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความ

สัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ สมรรถนะของผู้บริหารและความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ และสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษานั้นเหมาะสมที่สุดในการอธิบายความเป็นเลิศของสถานศึกษา โดยตัวแปรภาวะผู้นำประกอบด้วย การศึกษาตัวผู้นำ การศึกษาผู้ตาม และการศึกษานักการณ และตัวแปรสมรรถนะ ประกอบด้วย ทักษะพื้นฐาน ความรู้ ทักษะคิด บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสิริธรานี วสุภัทร (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกระดับสูงต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เพราะว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม ความรู้ ประสบการณ์

อำนาจ อิทธิพล และหรือศิลปะการจูงใจ เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์การ รวมทั้งการเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ดีเยี่ยมโดดเด่น ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน ความรู้ ทักษะคิด บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำและมีสมรรถนะสูงแล้ว ย่อมมีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้วยเช่นกัน องค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย

- 1) การศึกษาตัวผู้นำ ได้แก่ การที่ผู้นำให้เกียรติยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำสามารถแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างและค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา และผู้นำมีการมอบอำนาจความรับผิดชอบหรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) การศึกษาผู้ตาม ได้แก่ การที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อสถานศึกษามีความซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือ และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมและให้การยอมรับผู้นำในโอกาสที่เหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชาเสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทความพยายามของตนเพื่อประสิทธิผลของงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความเต็มใจในบทบาทหน้าที่ของตน
- 3) การศึกษาสถานการณ์ ได้แก่ ผู้นำต้องมีความมั่นคงในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากที่สุดโดยมีแนวคิดว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ ผู้นำต้องสามารถสร้างความแข็งแกร่งต่อวัฒนธรรมสถานศึกษาและการสร้าง

กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และผู้นำต้องมีการกำหนดเป้าหมาย สร้างบรรทัดฐานและค่านิยมของสถานศึกษา สร้างและใช้แรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นคือถ้าในสถานศึกษามีผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง และมีสมรรถนะสูงแล้ว สถานศึกษานั้นก็จะมีความเป็นเลิศสูงด้วย ซึ่ง ชูชาติ พวงสมจิตร (2544) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าองค์การแต่ละองค์การประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำซึ่งเป็นผู้มีบทบาท “นำ” เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ดังนี้ การกำหนดนโยบายของกลุ่มหรือหน่วยงาน การวางแผน ผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก เป็นผู้ติดตามดูแล ให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือ เป็นผู้รับผิดชอบแทนหน่วยงานนั้นๆ หรือเป็นตัวแทนติดต่อกับคนภายนอก และเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม ส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย

- 1) ด้านทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การสั่งสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เล็งเห็นความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษามีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน
- 2) ด้านความรู้ ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษา ดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง มีความรู้ภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะทางวิชาการทางการบริหารและ

การพัฒนาสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ 3) ด้านทัศนคติ ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษาโดยมีความคิดเชิงบวกเสมอ สามารถใช้แนวคิดเชิงวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4) ด้านบุคลิกลักษณะ ได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามตามหลักจริยธรรม และวัฒนธรรมสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเสมอ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือ สามารถยื่นหยัดเพื่อความถูกต้อง ในการปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของสถานศึกษา 5) ด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การธำรงความถูกต้องพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตน โดยมุ่งหวังให้การกิจบรรลุผลสัมฤทธิ์ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารระดับสูง สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้บังคับบัญชาให้มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานปฏิบัติงาน

สมมุติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกระดับสูงต่อสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ($DE = 0.84$) จึงยอมรับ สมมุติฐานที่ 3 คือ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ก็เพราะว่า ภาวะผู้นำ เป็นอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ หรือหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจน

บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหมายถึงศิลปะหรือกระบวนการ ในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งความเป็นผู้นำถือเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Schemerhom, Hunt & Osborn (2000) ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ซึ่ง สิริรานี วสุภัทร (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมี อิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทาง

อ้อมต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาโดยผ่านสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อม ($IE = 0.66$) โดยผ่านสมรรถนะของผู้บริหาร นั่นคือถ้าภายในสถานศึกษามีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูงแล้วสถานศึกษาก็จะมีแนวโน้มความเป็นเลิศสูงด้วย ทั้งนี้เพราะว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์การ องค์การจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์การ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และการสั่งการ การประเมินผลงาน เพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คือการสูญเสียน้อยที่สุด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดและปรัชญาทางการบริหารต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งมีอยู่ในตำราวิชาการบริหาร ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจและเห็นภาพชัดเจนของจุดยืนที่องค์การที่ตนทำงานอยู่จะมุ่งไปสู่ และพยายามเชื่อเชิญ ชักชวนให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามด้วยกัน ก็เท่ากับว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญอย่างต่อเนื่องในทุกยุคทุกสมัย และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างค่านิยม ความเชื่อ หรือวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมเป็นแบบแผนหรือพฤติกรรมที่เรียนรู้กันได้ ถ้าผู้นำสร้างวัฒนธรรมค่านิยมที่ถูกต้องให้เป็นปรัชญา แนวคิด และแนวการปฏิบัติได้ หรือทำให้เกิดการรับรู้ การคิดและความรู้สึกในแนวเดียวกัน ผู้นำก็สามารถใช้วัฒนธรรมนั้นช่วยในการบริหารงานได้ทั้งายขึ้น เพราะแบบการปฏิบัติของกลุ่มคน สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้ (อวยชัย ชะบา 2538: 165-166) และจากผล

การวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งอธิบายไว้ใน สมมติฐานที่ 3 ดังนั้นเมื่อภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของผู้บริหารแล้วภาวะผู้นำย่อมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นเลิศด้วย ทั้งนี้เพราะ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ประสบการณ์ อำนาจ อิทธิพล และหรือศิลปะการจูงใจ เพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายและจุดประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ **David C. McClelland** (1970) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการ ปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำสูง ย่อมมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะและมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ **Dubrin** (1998) กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ซึ่งจะนำมาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ **Donnelly** (1997) มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับ การใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา” มีข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำประกอบด้วย ด้านการศึกษาตัวผู้นำ ด้านการศึกษาผู้ตามด้านการศึกษสถานการณ์ และองค์ประกอบด้านสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะพื้นฐาน ความรู้ ทศนคติ บุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะนำผลงานวิจัยนำไปใช้และวางแผนในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยนำตัวบ่งชี้ที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำ มี 3 องค์ประกอบ

1. ด้านการศึกษาตัวผู้นำ ผู้บริหารที่จะนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องให้เกียรติยกย่องชมเชย และให้กำลังใจต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างและค่านิยมที่ดีของสถานศึกษา มีการมอบอำนาจความรับผิดชอบหรือการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการศึกษาผู้ตาม ผู้บริหารที่จะนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องศึกษาผู้ตามโดยผู้ใต้บังคับบัญชาต้องมีความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือ ให้ความยอมรับและแสดงความชื่นชมผู้นำในโอกาสที่เหมาะสม เสริมสร้างศักยภาพและทุ่มเทความพยายามของตนเพื่อประสิทธิผลของงาน ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยความเต็มใจในบทบาทหน้าที่ของตน

3. ด้านการศึกษาสถานการณ์ ผู้บริหารที่

จะนำสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องศึกษาสถานการณ์ของการบริหาร ได้แก่ ผู้นำต้องมีความมั่นคงในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในการบริหารสถานศึกษา มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากที่สุด โดยมีแนวคิดว่ามนุษย์คือสินทรัพย์ ต้องสร้างความแข็งแกร่งต่อวัฒนธรรมสถานศึกษาและการสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม และ ผู้นำต้องมีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม สร้างและใช้แรงจูงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ประกอบด้านสมรรถนะ

การศึกษาสมรรถนะ มี 5 องค์ประกอบ

1. ด้านทักษะพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะพื้นฐาน ได้แก่ สังคมความรู้ ใหม่ๆ อยู่เสมอ เล็งเห็นความสำคัญขององค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และมีความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน

2. ด้านความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ได้แก่ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีความรู้ภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะทางวิชาการทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษา

3. ด้านทัศนคติ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง

มีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่การงานต่อเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษาโดยมีความคิดเชิงบวกเสมอ สามารถใช้แนวคิดเชิงวิสัยทัศน์เพื่อเป็นทิศทางการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพิจารณาการจัดสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ด้านบุคลิกลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและวัฒนธรรมสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเสมอ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในความคิดเห็นที่เสนอ และสามารถยับยั้งเพื่อความถูกต้องในการปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของสถานศึกษา

5. ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องธำรงความถูกต้องพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องโปร่งใสเป็นธรรม เสียสละความสุขสบายตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนโดยมุ่งหวังให้ภารกิจบรรลุผลสัมฤทธิ์ มีสัมพันธ์ที่ดีได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารระดับสูง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบด้านความเป็นเลิศ

การศึกษาความเป็นเลิศ มี 7 องค์ประกอบ

1. การนำองค์การ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจค่านิยม ทิศทาง และความคาดหวังที่ชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดีในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และขั้นตอนปฏิบัติงานกับบุคลากรทุกระดับ มีวิธีในการสร้างบรรยากาศการทำงาน และผลักดันบุคลากรให้ทำงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรในระดับต่างๆ สามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสม

2. การวางแผนกลยุทธ์ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีแผนที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้เท่าทันสถานการณ์ มีการวางแผนที่เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา และสามารถดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบพร้อมกับประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเป็นระยะ มีการกำหนดวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษามีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

3. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีการให้บริการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์รวมทั้งความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

4. สารสนเทศและการวิเคราะห์ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศพร้อมใช้งานและเข้าถึงได้ง่าย มีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม มีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นระยะและประมวลผลค้นกรองข้อมูลต่างๆ ให้นำเชื่อถือเก็บในระบบสารสนเทศ

5. การให้ความสำคัญแก่บุคคลและหน่วยงานย่อย สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีการส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยการป้องกันภัย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสถานศึกษา มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร

6. การบริหารกระบวนการ สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องมีกระบวนการที่สนับสนุนบุคลากรในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่าและตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการ มีวิธีการจัดการกระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน มีการตรวจสอบกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานด้านการเงิน ด้านบุคลากรพร้อมหาทางป้องกัน

7. ผลการดำเนินงาน สถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศจะต้องดำเนินการตามแผนการบริหารการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐานได้รับการรับรองมาตรฐานจากการประเมินภายในและการประเมินของหน่วยงานภายนอก มีการประเมินผลสถานศึกษาโดยการประเมินผลภายในสถานศึกษาและการประเมินจากบุคคลภายนอกสถานศึกษาสามารถนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาสถานศึกษาในปีต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดและแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในองค์กรอื่นๆ เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล องค์กรการอุตสาหกรรมต่างๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำและสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำและสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร หรือภาวะผู้นำและสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศ หรือการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพ เช่น รูปแบบการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ หรือการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารการพัฒนาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาคุณภาพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. 2541. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิร์รานี วสุภัทร. 2544. ภาวะผู้นำและสมรรถนะบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อวยชัย ชะปา. 2540. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 22. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ สุโขทัย
ธรรมาราช.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2547. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Dubrin. J. 1998. **Leadership Resarch Finding: Practice and skills**. New York: Houghton
Mifflin Compan.
- Donnelly, James H., Jr. 1997. **Organizations, Behavior Structure Processes. International
Edition**. United States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- McClelland, D.C. 1975. **A Competency Model for Human Resource Management
Specialists to be Used in the Delivery of the Human Resource Management
Cycle**. Boston: Mcber.
- Schermerhorn, John R.; Hunt, James G.; & Osborn, Richard N. (2000). **Organizational
behavior**. 7th ed. New York.